INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE – DEZVOLTARE PENTRU CARTOF ȘI SFECLĂ DE ZAHĂR BRAȘOV

PLAN DE EGALITATE DE GEN

2024 - 2027

Cuprins

1. INTRODUCERE
2. CADRUL DE REGLEMENTARE
3. PROCESUL REALIZĂRII PLANULUI DE EGALITATE DE GEN LA NIVELUL INCDCSZ BRAȘOV
4. OBIECTIVE. PRINCIPII ȘI DIRECȚII DE ACȚIUNE
5. ARIILE DE INTERVENȚIE ȘI OBIECTIVELE STRATEGICE
6. MĂSURI
7. PAȘII URMĂTORI
8. ANEXĂ

Abrevieri folosite

PEG	Plan de egalitate de gen
INCDCSZ	Institutul Național de Cercetare – Dezvoltare pentru Cartof și Sfeclă de Zahăr

1. INTRODUCERE

Egalitatea de gen (egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi) reprezintă una dintre valorile fundamentale ale Uniunii Europene, consacrată în tratate/documente internaţionale specifice şi constituie baza unui principiu fundamental al omului. Genul cu care se naşte o persoană nu ar trebui să influenţeze sub nicio formă demnitatea şi calitatea vieţii acesteia.

Egalitatea de gen poate reprezenta un indicator al progresului social şi economic în societăţile dezvoltate. Deşi peste 50% din populaţia globală este reprezentată de femei, încă se constată numeroase inegalităţi între persoanele de sex masculin şi cele de sex feminin, în special în domeniul remunerării salariale, a ocupării forţei de muncă şi a poziţiilor de conducere ocupate de către femei. Aceste discrepanţe nu doar că subliniază persistenţa barierelor structurale şi culturale în faţa egalităţii de şanse, dar şi limitează capacitatea societăţilor de a se dezvolta la potenţialul maxim, inhibând inovaţia, diversitatea şi reziliența economică. Astfel, promovarea egalităţii de gen se transformă într-o prioritate strategică pentru realizarea dezvoltării sustenabile şi a justiţiei sociale, evidenţiind necesitatea unor politici şi măsuri concrete care să adreseze aceste inegalităţi şi să faciliteze participarea egală a tuturor în toate sferele vieţii.

Măsurile pentru promovarea egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi şi pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex se aplică în sectorul public şi privat, în domeniul muncii, educaţiei, sănătăţii, culturii şi informării, politicii, participării la decizie, furnizării şi accesului la bunuri şi servicii, cu privire la constituirea, echiparea sau extinderea unei întreprinderi ori începerea sau extinderea oricărei altei forme de activitate independentă, precum şi în alte domenii reglementate prin legi speciale.

Planul de egalitate de gen (PEG) reprezintă un set de angajamente asumate la nivel instituţional în scopul promovării egalităţii de gen la toate nivelurile.

În contextul existenţei Strategiei Uniunii Europene privind egalitatea de gen şi a Strategiei naţionale privind promovarea egalităţii de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi şi prevenirea şi combaterea violenţei domestice, precum şi a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi, adoptarea unui plan specific la nivelul INCDCSZ a reprezentat o necesitate în cadrul institutului pentru a asigura alinierea la standardele şi obiectivele europene şi naţionale în materie de egalitate de gen.

În sensul Legii nr. 202/2002, **prin egalitate de şanse şi de tratament între femei şi bărbaţi** se înţelege luarea în considerare a capacităţilor, nevoilor şi aspiraţiilor diferite ale persoanelor de sex masculin şi, respectiv, feminin şi tratamentul egal al acestora.

Această iniţiativă subliniază angajamentul INCDCSZ de a promova un mediu de lucru inclusiv şi divers, unde egalitatea de şanse, respectul şi integritatea sunt valorizate şi susţinute activ. Planul specific include măsuri concrete pentru promovarea echilibrului de gen în procesele de recrutare şi selecţie, dezvoltarea unor programe de instruire care să încurajeze şi să sprijine femeile în dezvoltarea carierei lor profesionale, precum şi iniţiative pentru creşterea conştientizării şi combaterea stereotipurilor de gen. De asemenea, se pune un accent deosebit pe prevenirea şi combaterea oricăror forme de violenţă sau hărţuire bazate pe gen, creând un mediu de lucru sigur şi respectuos pentru toţi angajaţii.

Implementarea acestui plan este monitorizată şi evaluată periodic, pentru a asigura că măsurile adoptate sunt eficiente şi că obiectivele de egalitate de gen sunt îndeplinite.

Prin dezvoltarea Planului de egalitate de gen, INCDCSZ își afirmă sprijinul și încurajează promovarea egalității de gen în cadrul tuturor activităților și la fiecare nivel ierarhic al personalului contractual.

2. CADRUL DE REGLEMENTARE

-Constituția României;

-Decretul 342/1981 privind ratificarea Convenției din 18 decembrie 1979 asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei, adoptată și deschisă spre semnare de Adunarea generală a Națiunilor Unite prin Rezoluția 34/180 din 18 decembrie 1979, intrată în vigoare la 3 septembrie 1981;

-Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal, cu modificările și completările ulterioare;

-O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

-Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

-Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii republicată, cu modificările și completările ulterioare;

-O.U.G. nr. 96/2003 privind protecţia maternității la locurile de muncă, cu modificările și completările ulterioare;

-O.U.G. nr. 67/2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială;

-O.U.G. nr. 61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, cu modificările și completările ulterioare;

-O.U.G. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor;

-Legea nr. 23/2015 pentru declararea zilei de 8 mai Ziua egalității de șanse între femei și bărbați;

-Legea nr. 22/2016 pentru declararea zilei de 8 martie - Ziua femeii și 19 noiembrie - Ziua bărbatului;

-H.G. nr. 877/2018 privind adoptarea Strategiei naționale pentru dezvoltarea durabilă a României 2030, cu modificările și completările ulterioare;

-H.G. nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați;

-H.G. nr.1.547/2022 pentru aprobarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022—2027;

-H.G. nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă.

3. PROCESUL REALIZĂRII PLANULUI DE EGALITATE DE GEN LA NIVELUL INCDCSZ

Conform legislației și jurisprudenței solide privind egalitatea de gen, eforturilor de integrare a perspectivei de gen în diferite domenii de politică și actelor legislative menite să

[redacted]

abordeze inegalități specifice, statele membre UE au înregistrat progrese semnificative în ceea ce privește egalitatea de gen, în ultimele decenii.

Planul se aplică întreg personalului INCDCSZ și vizează implementarea unor măsuri care sa elimine discriminarea bazată pe gen și să susțină egalitatea de gen în cadrul unității. Acesta urmărește, de asemenea, să încurajeze dezvoltarea profesională și acumularea de cunoștințe noi, printr-un mediu de lucru inclusiv și egalitar, contribuind astfel la creșterea motivației și la îmbunătățirea productivității și satisfacției angajaților, indiferent de gen.

PEG a fost elaborat cu scopul de a încorpora dimensiunea de gen în structura instituțională a INCDCSZ, în concordanță cu Strategia Europeană pentru Egalitatea de Gen.

În scopul eliminării posibilelor inegalități, dezechilibre și bariere de gen și în vederea asigurării de drepturi și oportunități egale, INCDCSZ și-a asumat următoarele principii care să ghideze întregul proces:

- **Incluziunea**. Promovarea culturii incluzive bazate pe respectarea demnității, a egalității, a diferențelor și pe eliminarea stereotipurilor, a discriminării, a hărțuirii și a violenței, sub orice formă;
- **Diversitatea.** Promovarea respectului reciproc și a unui cadru care să integreze diferențele culturale, religioase sau ideologice; asumarea unor inițiative care să sporească înțelegerea diversității și, în consecință, a transferului de cunoștințe.
- **Egalitatea de gen**. Promovarea practicilor și politicilor care asigură o reprezentare echilibrată, la toate nivelurile de decizie; promovarea proceselor instituționale care asigură oportunități și acces egal și eficient pe tot parcursul carierei în instituție (de la recrutare, la dezvoltare în carieră);
- **Echilibrul.** Promovarea măsurilor individuale sau colective care să reconcilieze viața de familie cu cea profesională;
- **Transparențași integritatea**. Dezvoltarea de practici care să asigure transparența instituțională prin aplicarca principiilor cxcclcnței, ale oportunităților egale și ale diversității.
- **Libertatea.** Dezvoltarea și încurajarea gândirii critice și creative prin protejarea libertății de expresie; promovarea unui mediu de lucru sănătos și sigur;
- **Dezvoltarea personală**. Susținerea atingerii potențialului individual prin promovarea de măsuri personalizate.

INCDCSZ își asumă angajamentul pentru susținerea și promovarea acestor valori, inclusiv prin Planul de egalitate de gen, iar această inițiativă relevă preocuparea pentru recunoașterea și, dacă este cazul, depășirea inegalităților, pentru eliminarea dezechilibrelor și a barierelor, pentru asigurarea oportunităților și drepturilor egale tuturor.

4. OBIECTIVE. PRINCIPII ȘI DIRECȚII DE ACȚIUNE

Sub sloganul "Inovație și egalitate în serviciul public", INCDCSZ își propune să promoveze perspective și o cultură organizațională mai incluzive, atât în rândul angajaților săi, cât și în interacțiunile cu colaboratorii, deschizând astfel dialogul despre importanța și beneficiile respectării principiilor egalității de gen.

[redacted]

Obiectivul principal al prezentului PEG este de a servi ca instrument și cadru pentru consolidarea egalității de gen la locul de muncă și de a permite includerea aspectelor de gen în politicile și practicile organizaționale.

5. ARIILE DE INTERVENȚIE ȘI OBIECTIVELE STRATEGICE

Aria de intervenție	**Obiective strategice**
1. Echilibrul între viața profesională și cea personală. Cultura organizațională	Consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate și incluziune în toate domeniile de activitate ale INCDCSZ; Promovarea unui mediu de lucru favorabil vieții profesionale și vieții personale.
2. Echitate de gen în luarea deciziilor la toate nivelurile	Asigurarea echilibrului de gen în structurile decizionale și de management; Promovarea principiului egalității de gen în practicile, procesele și cultura instituțională.
3. Egalitatea de gen în recrutare și pentru evoluția în carieră	Promovarea echilibrului de gen în procesele de recrutare și selecție la toate nivelurile; Stimularea și susținerea femeilor în dezvoltarea carierei.
4. Integrarea dimensiunii de gen în cercetare - dezvoltare	Promovarea perspectivei de gen în procesele de cercetare – dezvoltare și transfer de cunoștințe; Integrarea perspectivei de gen în acțiunile desfășurate de INCDCSZ.
5. Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv a hărțuirii sexuale	Creșterea gradului de conștientizare a problematicii egalității de gen și consolidarea atitudinilor pozitive față de incluziune și diversitate; Prevenirea oricărei forme de violență și/sau hărțuire morală sau psihologică bazată pe gen, inclusiv a hărțuirii sexuale.

Implementarea, monitorizarea și evaluarea progresului în implementarea acțiunilor identificate pentru fiecare domeniu, se bazează pe colectarea și analizarea datelor, la nivelul INCDCSZ.

Aria de intervenție 1: Echilibrul între viața profesională și cea personală. Cultura organizațională

- Consolidarea atitudinilor pozitive față de diversitate și incluziune în toate domeniile de activitate ale INCDCSZ;
- Promovarea unui mediu de lucru favorabil vieții profesionale și vieții personale;
- Organizarea unor campanii de informare și conștientizare în tematica egalității de gen in cadrul INCDCSZ;

[redacted]

- Analiza unor propuneri privind timpul de muncă, inclusiv a muncii part-time și de la domiciliu;

Aria de intervenție 2: Echitate de gen în luarea deciziilor la toate nivelurile

- Asigurarea echilibrului de gen în structurile decizionale și de management;
- Promovarea principiului egalității de gen în practicile, procesele și cultura instituțională.
- Furnizare de instruire în domeniul egalității de gen pentru personalul de conducere al INCDCSZ;
- Revizuirea documentelor instituționale pentru o mai bună integrare a perspectivei de gen;
- Integrarea perspectivei de gen în planificarea evenimentelor organizate de INCDCSZ pentru asigurarea echilibrului de gen în componența comitetelor de organizare a evenimentelor și a vorbitorilor în cadrul evenimentelor.

Aria de intervenție 3: Egalitatea de gen în recrutare și pentru evpoluția în carieră

- Promovarea echilibrului de gen în procesele de recrutare și selecție la toate nivelurile;
- Stimularea și susținerea femeilor în dezvoltarea carierei;
- Analiza detaliată a procedurilor și practicilor de recrutare, selecție și promovare profesională în scopul identificării factorilor care ar putea stimula discriminarea pe criterii de gen;
- Organizarea de instruiri periodice privind recunoașterea și prevenirea discriminării bazate pe gen în procesele de recrutare, selecție și dezvoltarea carierei;
- Discminarea modelelor de bune practici privind cariera femeilor:

Aria de intervenție 4: Integrarea dimensiunii de gen în cercetare – dezvoltare

- Promovarea perspectivei de gen în procesele de cercetare și transfer de cunoștințe;
- Integrarea perspectivei de gen în acțiunile desfășurate de INCDCSZ;
- Organizarea unor seminare de conștientizare privind perspectiva de gen în cadrul unității pentru a stimula recunoașterea impactului său și eficiența administrativă;
- Elaborarea, comunicarea, implementarea standardelor pentru încorporarea variabilelor de gen în cadrul INCDCSZ.

Aria de intervenție 5: Măsuri împotriva violenței bazate pe gen, inclusiv a hărțuirii sexuale.

- Creșterea gradului de conștientizare a problematicii egalității de gen și consolidarea atitudinilor pozitive față de incluziune și diversitate;
- Prevenirea oricărei forme de violență și/sau hărțuire morală sau psihologică bazată pe gen, inclusiv a hărțuirii sexuale.
- Organizare de acțiuni de conștientizare și instruire privind fenomenele de discriminare (inclusiv limbaj discriminatoriu, prejudecățile și stereotipurile de gen), hărțuirea morală și

psihologică, inclisiv hărțuirea sexuală), cu aplicare de chestionare de evaluare a percepției și cunoștințelor dobândite;

- Crearea unui punct de informare și suport pentru prevenirea, depistarea și raportarea hărțuirii morale și psihologice și/sau a violenței pe criterii de gen.

6. MĂSURI

PEG al INCDCSZ cuprinde acțiunile și măsurile cheie pentru îndeplinirea obiectivelor strategice specifice fiecărei arii de intervenție.

7. PASII URMĂTORI

În urma monitorizării și evaluării Planului, acesta va fi revizuit și îmbunătățit anual și va permite modificări și completări ulterioare, bazate pe dialoguri permanente cu întregul personal angajat al INCDCSZ, după caz.

În ceea ce privește asigurarea egalității de gen, INCDCSZ Brașov urmărește punerea în aplicare a prevederilor normelor juridice și realizarea următoarelor obiective:

a) Asigurarea egalității de șanse și tratamnet între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă:
b) Informarea angajaților, asupra drepturilor acestora cu privire la egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă;
c) Acordarea atenției selectării angajaților pe baza unor criterii obiective, care să nu includă nicio condiționare discriminatorie, directă sau indirectă;
d) Ori de câte ori este posibil, se ia în considerare includerea și a unor persoane aparținând unor grupuri vulnrabile (de ex: persoane aparținând diferitelor etnii sau minirități etc.):
e) Asigurarea condițiilor de muncă nediscriminatorii pentru toți angajații în ceea ce privește salariul, fișa postului, distribuția volumului de muncă, distribuția responsabilităților, programul de lucru;

La nivel INCDCSZ, va exista o colectare regulată și riguroasă a datelor statistice dezagregate pe gen și domeniu de activitate, care să permită analize comparative pentru identificarea și eliminarea diferențelor de salarizare/remunerare.

În cadrul INCDCSZ atât femeile cât și bărbații au șanse egale de a promova în carieră și totodată au același nivel de remunerare. În ultimii ani, tot mai multe femei lucrează și au obținut calificări mai înalte, ocupând tot mai multe posturi decizionale. La nivelul anului 2023 toate posturile decizionale fiind ocupate de femei.

- PEG este un document public oficial, aprobat prin Ordin al Directorului General al unitatii și comunicat intern tuturor angajaților. PEG ilustrează o dedicare fermă față de promovarea egalității de gen, prin definirea unor obiective clare și a măsurilor concrete, detaliate, care vor fi intreprinse pentru realizarea acestora.

ANEXA

Anul de referință 2023

Distribuția personalului în funcție de gen, din cadrul INCDCSZ Brașov.

	Femei	Bărbați
Distribuția pe categorii de gen	62%	38%
Distribuția pe funcții de conducere	67%	33%
Distribuția pe funcții de execuție	33%	67%

	Conducere	Execuție
Distribuția pe functii	21%	79%
Distribuția pe funcții (femei)	23%	77%
Distribuția pe funcții (barbați)	19%	81%

In ansamblu, institutul prezintă o discrepanță în ceea ce privește distribuirea pe criterii de gen, unde femeile ocupă aproximativ 61,90% în timp ce bărbații ocupă 38,09%.

Progrese în funcțiile de conducere: Procentajul de femei în funcțiile de conducere a crescut semnificativ în comparație cu proporția generală, indicând progrese în promovarea femeilor în poziții de decizie. Din totalul angajatilor unitatii la nivelul anului 2023, de: 43 persoane, 26 erau femei și 16 barbați. Funcțiile de conducere, respectiv: director general, director stiintific și director economic, au fost ocupate de femei. În cadrul sectorului de cercetare, din totalul de 12 cercetători, toate au fost femei.